



COMUNE DI MONTEVARCHI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERIODO 2002 - 2005

A seguito dell'autorizzazione della Giunta Comunale, dell'approvazione dell'assemblea dei lavoratori, esperite le procedure del C.C.N.L. del 01.04.1999 sull'intesa siglata dalle parti in data 4.12.2002, oggi 20 dicembre 2002:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Amerighi Mauro Dirigente Settore Affari Generali e Organizzazione

Per la delegazione di parte sindacale

Cipolli Alberto	Segreteria territoriale CGIL/FP	
Ghiandelli Andrea	Segreteria territoriale CGIL/FP	
Barbagli Enea	Segreteria Territoriale FPS/CISL	
Forconi Tiziano	Segreteria territoriale UIL/EELL	
Paceschi Mirco	Segreteria territoriale DICCAP/SULPM	
Uggeri Maria	Segreteria territoriale FIADEL/CISAL	

Neri Antonella	R.S.U.	
Volini Giuseppina	R.S.U.	
Cigolini Massimiliano	R.S.U.	
Angiolucci Fausto	R.S.U.	
Riccobono Vincenzo	R.S.U.	
Panichi Antonio	R.S.U.	
Dolfi Carlo	R.S.U.	
Lamioni Alessandra	R.S.U.	

Sottoscrivono in via definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il periodo 2002 - 2005.

COMUNE DI MONTEVARCHI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2002 - 2005

PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente intesa, che si basa sui seguenti principi:

1. Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità;
2. Percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione e allo stesso tempo superando definitivamente le logiche di distribuzione di incentivi "a pioggia".
3. Fornire alla struttura comunale un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non più rigidamente compressa in schemi gerarchici ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo delle nuove "posizioni organizzative". Verrà così inoltre favorito quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento economico difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all'azione di una Amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata.
4. Nella continuità di quanto impostato, considerate anche le ulteriori esperienze acquisite e confortati inoltre dal dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza, si ritiene di dover definitivamente introdurre esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro, si applica a tutto il personale del Comune di Montevarchi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

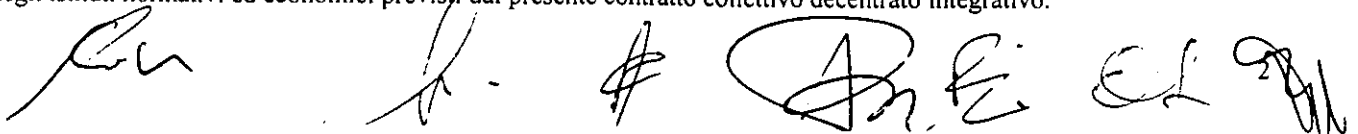
Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro concerne il periodo 1.01.2002-31.12.2005 fatte salve le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale per il quadriennio 2002-2005.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno 01.01.2002, salvo diversa previsione del contratto medesimo. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti tramite lettera raccomandata inviata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.



Nel caso siano stipulate intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni.

ART. 3

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL DEL 01.04.1999

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 01.04.1999, per gli anni 2002 e 2003 avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella (Allegato 1), con la specificazione che la ripartizione relativa all'anno 2003 dovrà essere rideterminata sulla base di un fondo pari ad € 378.825 al netto delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL del 01.04.1999, nel caso non si possa dare applicazione all'art. 18 del presente contratto.

Per gli anni 2004 e 2005 la contrattazione decentrata stabilirà con accordi annuali la ripartizione delle risorse disponibili nel predetto fondo.

L'ammontare del fondo complessivo di cui all'allegato 1, potrà essere incrementato, per ciascun anno di competenza, con eventuali risorse previste dall'art. 15 comma 1 del C.C.N.L. del 01.04.1999 la cui disponibilità sia accertata a consuntivo.

ART. 4

[CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE SULLA BASE DI OBIETTIVI....; CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE] - ART. 4 LETTERA b)

I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso obiettivi e progetti che dovranno necessariamente prevedere risultati quantificabili attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione e all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori numerici indicanti il tempo, la quantità ed il costo della produzione.

Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo valutando in particolare:

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.
- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi.
- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.
- Capacità di iniziativa personale;
- Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione.

I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione" ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.

Per l'anno 2002 il fondo totale annuo a disposizione sarà ripartito con le stesse modalità previste per l'anno 2001 dal contratto collettivo decentrato integrativo 1999-2001. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dai dirigenti.

A decorrere dall'anno 2003 il fondo totale annuo a disposizione sarà distribuito secondo il seguente ordine di priorità:

- a) Per una quota fino al 30% e comunque non inferiore ad € 22.000,00 con il sistema del budget, secondo la seguente procedura:
 - Individuazione della categoria avente il valore stipendiale tabellare previsto dal vigente CCNL più prossimo al valore medio dei valori stipendiali tabellari delle categorie ed infracategorie A, B, B3, C, D, e D3 ed attribuzione del valore 1 a detta categoria;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- Determinazione del peso di ciascuna categoria mediante il rapporto tra il valore stipendiale tabellare di ciascuna categoria e il valore stipendiale della categoria con valore 1;
- Determinazione della costante di moltiplicazione dividendo l'ammontare del fondo per la sommatoria dei singoli prodotti fra il numero dei posti di ciascuna categoria previsti nella dotazione organica dell'ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento per il peso della relativa categoria come sopra determinato;
- Determinazione del budget da assegnare ai singoli settori moltiplicando la costante di moltiplicazione per la sommatoria dei singoli prodotti fra il numero dei posti di ciascuna categoria previsti nella dotazione organica dei singoli settori al 1° gennaio dell'anno di riferimento per il peso della relativa categoria.

b) Per una quota pari al 20%, per la costituzione di un c.d. fondo di riserva da utilizzare per la realizzazione di progetti obiettivo non pianificati in sede di budget, volti a soddisfare esigenze non preventivabili ed urgenti, nonché per la realizzazione di progetti obiettivo finalizzati all'innovazione ed alla riorganizzazione strutturale, alla valorizzazione dell'immagine e/o della qualità dei servizi comunali, individuati, nel corso dell'anno, dall'amministrazione comunale, dalla conferenza dei dirigenti o dai singoli dirigenti.

I suddetti progetti obiettivo saranno approvati con apposito atto della Giunta Comunale, nel quale saranno altresì quantificate le risorse da assegnare ai singoli settori o gruppi di lavoro interessati, individuando, in quest'ultimo caso, il dirigente responsabile.

c) Per la restante quota sulla base degli obiettivi P.E.G. "straordinari" ritenuti strategici dall'amministrazione nell'anno di riferimento.

A tal fine, la Giunta Comunale, su proposta della Conferenza dei Dirigenti, con apposito atto individuerà detti obiettivi e assegnerà le risorse ai singoli settori interessati.

Le risorse stesse andranno ad aggiungersi a quelle già distribuite con le modalità di cui alla lettera a) ed entrambe costituiranno il budget complessivamente assegnato nell'anno di riferimento al settore.

Sulla base delle somme a disposizione i dirigenti elaboreranno progetti che siano congruenti con gli obiettivi di P.E.G. assegnati al settore di competenza.

La valutazione della produttività e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del dirigente, sulla base dei criteri fissati nell'Allegato 2.

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi sarà espressa in percentuale, fatto 100 il raggiungimento pieno degli stessi, al fine di consentire al dirigente di graduare la relativa liquidazione sulla base dei seguenti criteri:

valutazione fino al 50%	Liquidazione del 50%
valutazione dal 51% al 70%	Liquidazione del 70%
valutazione dal 71% al 100%	Liquidazione del 100%

Le risorse complessivamente allocate sul presente fondo non utilizzate, andranno ad incrementare il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.2002 relativo all'anno successivo.

ART. 5

[FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL' ART. 17, COMMA 2 LETT. e), f), g) : e) = DISAGIO; f) = RESPONSABILITÀ CAT. B, C, D); g = SPECIFICHE ATTIVITÀ/PRESTAZIONI PREVISTE DA LEGGI] - ART. 4 LETTERA c)

Condizioni particolarmente disagiate - art. 17 lettera e)

Per quanto previsto dall'art. 17 lettera e) si specifica che per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per il benessere psico-fisico o per il normale svolgimento di relazioni sociali.

In particolare si individuano le seguenti situazioni lavorative:

a) Ai dipendenti in reperibilità compete una indennità di "chiamata notturna" di € 26,00 (fascia oraria dalle ore 22 alle ore 6 del mattino), nel caso in cui a una o più chiamate notturne nel giorno di reperibilità, faccia seguito almeno un intervento effettivo.

- b) Ai dipendenti in reperibilità compete una indennità di € 16,00, nel caso che nell'ambito dei sei turni di reperibilità mensili, cadano due o più festività. Tale indennità viene attribuita anche per i giorni di sospensione dell'attività lavorativa disposta dalla Giunta in caso di ponti festivi.
- c) Ai dipendenti che sono chiamati ad effettuare turni di lavoro per due o più turni festivi mensili, spetta una indennità di € 16,00.
- d) Per i dipendenti della U.O. Nettezza Urbana, chiamati durante le festività natalizie e precisamente dal 7 dicembre al 7 gennaio, ad effettuare turni di lavoro durante i giorni festivi e prefestivi compresi quelli effettuati durante il mercato settimanale del giovedì - per più di 2 turni nel periodo di riferimento di cui sopra, compete una indennità aggiuntiva di €. 26,00.
- e) Ai dipendenti che effettuano rientri in orario spezzato, all'interno del normale orario di lavoro, non compresi nell'arco di 10 ore giornaliere, viene attribuita una indennità pari ad € 4,00 per ogni ora di orario prolungato oltre il predetto arco temporale.
- f) Ai dipendenti disponibili ad assicurare in caso di chiamata, secondo le disposizioni dell'amministrazione, la prestazione lavorativa, presso il servizio dello Stato Civile nei giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali, fino alle ore 13, viene attribuita una indennità definita "onere di-attesa" pari rispettivamente a € 16,00 per il giorno di sabato e a € 32,00 per il giorno di domenica o festività infrasettimanale. Nel caso che nei predetti giorni, venga richiesto da parte dell'amministrazione, il prolungamento della disponibilità anche nel pomeriggio, per servizio di assistenza alla celebrazione dei matrimoni civili, l'indennità complessivamente attribuita sarà pari rispettivamente ad € 30,00 per il giorno di sabato e ad € 50,00 per il giorno di domenica o festività infrasettimanali.
- g) Ai dipendenti, che a seguito di una preventiva programmazione dell'orario di lavoro finalizzata all'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti e determinata secondo i criteri di cui all'art. 17 comma 3) del C.C.N.L. 6.7.1995, svolgono all'interno del normale orario di lavoro (36 ore medie settimanali), servizi serali, notturni, festivi, o articolati in orario plurisettimanale o in orario spezzato, vengono attribuite le seguenti indennità:

Servizi serali, notturni e festivi dalle ore 20,00 alle ore 6,00	€ 5,20 orarie;
Servizi di sabato svolti in orario plurisettimanale	€ 2.10 orarie;
Servizi festivi svolti in orario plurisettimanale	€ 3.10 orarie;
Servizi festivi svolti in orario spezzato	€ 4,20 orarie;
Servizi svolti in orario spezzato diurno con due rientri giornalieri	€ 3,10 per ogni giorno oltre i due settimanali
Servizi svolti in orario spezzato con almeno tre rientri giornalieri	€ 1,60 giornalieri

Il servizio del gonfalone, può essere ricondotto a questa fattispecie, se erogato con organizzazione di orario che non dia luogo a prestazioni di lavoro straordinario.




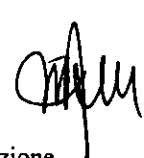
- h) Ai dipendenti che sono chiamati a svolgere servizio di preparazione, fornitura e somministrazione dei pasti, assicurato dalle mense scolastiche in occasione di manifestazioni, convegni o giornate di studio organizzate dal Comune viene attribuita una indennità pari ad € 35,00 ad evento. Ai dipendenti chiamati a svolgere il suddetto servizio in occasione delle sedute del Consiglio Comunale che si protraggono fino a tarda ora viene attribuita una indennità pari a € 10,00 a seduta.
Ai dipendenti assegnati alla U.O. Cimiteri chiamati a svolgere servizio di tumulazione e/o esumazione delle salme al di fuori del normale orario di lavoro, in giorno festivo, o nel giorno di riposo settimanale, viene attribuita una indennità pari ad € 35 ad intervento.
Le prestazioni di lavoro straordinario prestate per lo svolgimento dei servizi di cui alla presente lettera dovranno essere necessariamente recuperate.
- i) Ai dipendenti che sono chiamati ad effettuare prestazioni lavorative, superiori alle tre ore o il rientro per il giorno di mercato settimanale, in occasione di festività di rilevanza religiosa, sociale e nazionale viene attribuito un premio "una tantum" con le seguenti modalità:

Natale e Pasqua: € 78,00
Capodanno, 1° Maggio e Ferragosto: € 52,00

[Handwritten signatures and initials]

Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Novembre, S. Stefano, Santo Patrono, 8 dicembre e prima domenica di settembre (Festa del Perdono): € 26,00.


Per l'anno 2002 e seguenti ai dipendenti reperibili nei giorni di cui sopra e che in detti giorni non siano chiamati ad intervenire, compete una indennità pari al 33% dell'importo stabilito in caso di effettivo intervento.

- j) Ai dipendenti inquadrati nella categoria "B" in profili di Collaboratore Professionale dell'area amministrativa, che nell'anno di riferimento svolgono, nell'ambito del settore di assegnazione, le mansioni proprie della categoria e del profilo professionale posseduti, in Servizi o U.U.OO. diversi da quelli di appartenenza, per far fronte ad esigenze organizzative contingibili ed imprevedibili, viene attribuita una indennità pari a € 248,00 annue lorde per 12 mensilità. 
- k) In via sperimentale, per incentivare la flessibilità dell'utilizzo del personale, ai dipendenti, che nell'anno di riferimento sono incaricati, con provvedimento formale del quale viene data informazione alle R.S.U., per un massimo di sei mesi, anche frazionati, dello svolgimento di attività proprie di uffici diversi da quello di appartenenza, al fine di far fronte a temporanee esigenze organizzative, assicurando nel contempo anche lo svolgimento delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza, senza dar luogo a prestazioni di lavoro straordinarie, viene attribuita una indennità pari ad € 52,00 per ogni mese o frazione di mese superiore a gg. 14. 
- l) Ai dipendenti che sono chiamati a svolgere attività di diretta e continua di sportello (front-office), viene attribuita una indennità di disagio da un minimo di 10 euro ad un massimo di 42 euro mensili graduate nel seguente modo: 
- da 18 ore a 24 ore settimanali: € 10
da 25 ore a 30 ore settimanali: € 25
oltre le 30 ore settimanali: € 42 

Gli uffici interessati dall'applicazione della presente fattispecie, sono quelli preposti peculiarmente all'erogazione di attività di sportello (informazione e servizi) e sono individuati, con il relativo orario di apertura al pubblico, dalla giunta comunale, su proposta della conferenza dei dirigenti.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ad attività di sportello, ed è calcolata in proporzione alle giornate lavorative del mese.

A tal fine i responsabili dei servizi interessati, produrranno mensilmente all'ufficio personale, apposito prospetto riepilogativo, nel quale dovranno essere evidenziati i nominativi dei dipendenti che nel mese di riferimento sono stati adibiti ad attività di sportello, con a fianco il numero di giornate di effettiva adibizione.


L'indennità di cui trattasi sarà liquidata mensilmente al personale interessato, sulla base delle suddette comunicazioni dei responsabili dei servizi. 


- m) In via sperimentale ai dipendenti che svolgono funzioni di segretario verbalizzante nelle commissioni previste dallo statuto comunale all'interno del normale orario di lavoro senza arrecare pregiudizio alla erogazione del servizio di appartenenza viene attribuita una indennità pari ad € 25 per seduta.


Le indennità, relative a condizioni particolarmente disagiate così come sopra individuate, sono cumulabili con gli istituti contrattuali vigenti e laddove non espressamente previsto saranno liquidate con cadenza mensile fatte salve quelle per le quali non possa essere accertato il presupposto per la loro liquidazione, con tale cadenza.

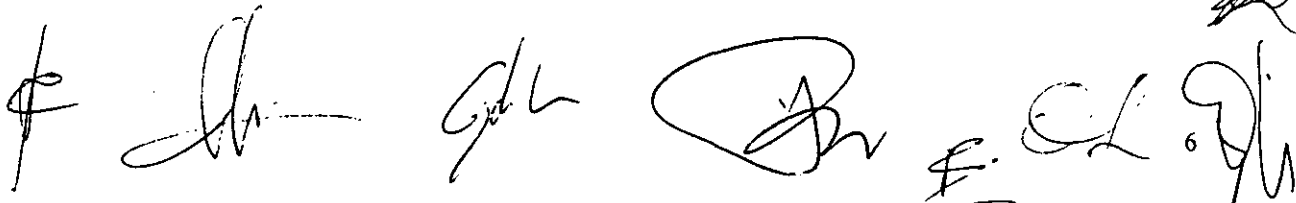
Ai fini dell'attribuzione delle indennità inerenti le condizioni particolarmente disagiate art. 17 lettera e) di cui sopra, per "reperibilità" si intende la messa in reperibilità da un minimo di quattro ad un massimo di 24 ore nell'arco della giornata.

Specifiche responsabilità - art. 17, 2 comma, lett. f)

Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f), si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nelle seguenti fattispecie: 

a) dipendenti di cat. B, ai quali sono affidate con provvedimento dirigenziale funzioni di coordinamento di squadre di operai, da compensarsi in ragione di € 620,00 annue lorde per 12 mensilità; 

b) dipendenti di categoria C e di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è affidata la responsabilità di U.O., da compensarsi in ragione di € 827,00 annue lorde per 12 mensilità. 



c) dipendenti di categoria C e di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è affidata la responsabilità di U.O. complessa o di più UU.OO., da compensarsi in ragione di € 1032,91 annue lorde per 12 mensilità;

d) dipendenti di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai quali con provvedimento dirigenziale è attribuita la responsabilità del servizio, da compensarsi in ragione di € 1032,91 annue lorde per 12 mensilità;

e) dipendenti collocati nella categoria C e profilo professionale di istruttore di vigilanza, che svolgono funzioni di coordinamento e controllo (capi pattuglia), da compensarsi in ragione di € 620,00 annue lorde per 12 mensilità cumulabili con eventuale indennità di responsabile di U.O.;

f) dipendenti incaricati dello svolgimento di attività in qualità di "ausiliari del traffico", sulla base di specifica disciplina contenuta in apposito regolamento in corso di predisposizione, da compensarsi fino ad un massimo di € 620,00 annue lorde per 12 mensilità cumulabili con eventuale indennità di responsabile di U.O. Il predetto regolamento dovrà altresì stabilire la graduazione di tale indennità.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui sopra, non sono fra loro cumulabili ad eccezione di quelle contemplate alla lettera b) ed f) e comunque fino al limite massimo pari ad € 1.031,91, saranno corrisposte mensilmente e con cadenza almeno annuale si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Il presente articolo si applica a decorrere dal 01.01.2003, fatta eccezione per le indennità per condizioni particolarmente disagiate previste ai punti d) e i) relativamente agli operatori del servizio di nettezza urbana. Una diversa decorrenza nel corso dell'anno 2002 potrà essere contrattata fra le RSU dell'ente e la delegazione trattante di parte pubblica, nel caso sia accertata la possibilità, anche per l'anno 2002, di alimentare il fondo di cui al comma 1 dell'art. 15 del CCNL del 01.04.1999 con le risorse già previste nel fondo 2001 a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.09.2000. In ogni caso per l'anno 2002 restano confermate le indennità per specifiche responsabilità e per condizioni particolarmente disagiate, previste dall'art. 5 del contratto collettivo integrativo decentrato 1999-2001.

ART. 6

[PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI ... FORMAZIONE] -- ART. 4 LETTERA d)

Per la formazione, la qualificazione e aggiornamento del personale le somme stanziare annualmente nell'apposito capitolo PEG sono finalizzate per:

- Una quota variabile dal 20% al 30% alla formazione di base rivolta a tutti i dipendenti, prioritariamente incentrata sull'informatica, telematica, lingua inglese e altre lingue straniere più diffuse, nonché comunicazione interpersonale finalizzata a migliorare la qualità dell'ascolto e dell'accoglienza verso i cittadini ed i colleghi di lavoro (in qualità di utenti interni).
- Una quota variabile dal 40% al 60% per la formazione e aggiornamento su specifiche materie e specializzazione per profili professionali e/o servizi e attività secondo un programma annuale approvato dalla Conferenza dei Dirigenti in relazione agli obiettivi di PEG ed ai programmi annuali e pluriennali approvati dall'Amministrazione Comunale.
- Una quota variabile dal 20% al 30% per giornate di studio e aggiornamento di breve durata (da 1 a 3 giorni) su normative e procedure innovative inerenti lo svolgimento delle attività gestionali, rivolte a singoli operatori da disporsi da parte della Conferenza dei Dirigenti per le necessità che periodicamente si presentano durante l'arco dell'anno.

Il piano annuale di formazione, formulato secondo le indicazioni dei punti succitati e per ognuno dei quali dovrà essere indicata la somma annuale stanziata, sarà preventivamente discusso con le R.S.U.

Le somme eventualmente non spese verranno impegnate e liquidate nell'anno successivo.

Per l'anno 2002 sono fatti salvi gli impegni già assunti nell'apposito capitolo PEG relativo alla formazione del personale.

Al termine di ciascun anno di riferimento, alle R.S.U., sarà data informazione sull'andamento dei processi formativi.



ART. 7

[LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, ... PREVENZIONE ..., DIPENDENTI DISABILI] -- ART. 4 LETTERA e)

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione .
Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
Si prende atto che l'amministrazione comunale ha già esteso la convenzione per l'effettuazione delle visite mediche di controllo anche ai Vigili Urbani e addetti ai Personal Computer.



ART. 8

[IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI] – ART. 4 LETTERA f)

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi. 
La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.
Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali. 
Il riassetto organizzativo e la revisione dei profili professionali saranno oggetto di concertazione con informazione preventiva della proposta di regolamento ad essi relativa.


ART. 9

[PARI OPPORTUNITA'] – ART. 4 LETTERA g)

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti. 
La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
La Commissione paritetica, istituita con deliberazione G.C. n. 265 del 17.10.2002, esamina le eventuali situazioni di "Mobbing" denunciate dai dipendenti. 
La commissione provvederà alle necessarie verifiche e proporrà all'Amministrazione le soluzioni più opportune per il superamento degli eventuali casi individuati.


ART. 10


[CRITERI E FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITA' ...] – ART. 4 LETTERA h)

La ripartizione dell'incentivo di cui alla legge n. 109/94 (progettazione), ed alla legge 662/96 e Dlgs.446/97 (recupero evasione ICI) è effettuata con i criteri individuati negli appositi regolamenti approvati dall'ente. 
Tale forma di incentivazione non può essere cumulata con eventuali progetti obiettivo pianificati ai sensi dell'art. 4 del presente contratto decentrato, che abbiano le medesime finalità.

ART. 11

[...RIDUZIONE D'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22] – ART. 4 LETTERA i)

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c) , del CCNL del 6.07.1995, risultante da appositi atti formali dei dirigenti dei settori interessati, viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali. 
Il personale interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro in parola, già individuato è quello di seguito indicato:

- Addetti al servizio di Vigilanza;
 - Addetti al servizio Biblioteca Comunale;
 - Addetti al servizio di sollevamento pompe acquedotto (fino al 30.06.2002).
- 



Le parti procederanno a verificare la concreta attuazione della riduzione dell'orario di lavoro con cadenza semestrale e comunque ogni qualvolta il personale dipendente venga adibito ad un regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.07.1995.

ART. 12

[...ECCEDENZE DI PERSONALE ...] – ART. 4 LETTERA l)

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di accordo tra le parti.

ART. 13

[CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO] – ART. 4 LETTERA m)

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate prioritariamente a garantire:

- la funzionalità del servizio ed all'utenza esterna
- la prestazione giornaliera di norma non sarà frazionata in più di due periodi e l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore, salvo esigenze di servizio individuate con formale provvedimento.
- particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.

I provvedimenti relativi alle politiche del lavoro saranno oggetto di concertazione con informazione preventiva alle R.S.U. e OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

ART. 14

ART. 16 COMMA 1) C.C.N.L. NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - "COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2."

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare, i percorsi economici previsti, sono i seguenti:

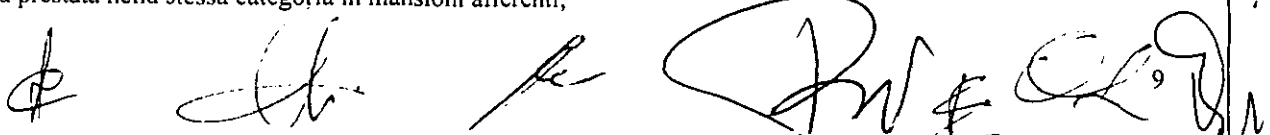
- n. 3 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle categorie A2, A3 e A4;
- n. 5 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4, B5 e B6;
- n. 3 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5 e B6;
- n. 3 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3 e C4;
- n. 4 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D1, corrispondenti alle posizioni economiche D2, D3, D4 e D5;
- n. 2 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D3, corrispondenti alle posizioni economiche D4 e D5.

I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, sono quelli espressamente previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999. Gli stessi tengono conto degli elementi di valutazione sotto elencati:

PROGRESSIONE ECONOMICA A1-A2, A2-A3, A3-A4

Esperienza acquisita

- Attività prestata nella stessa categoria in mansioni afferenti;



- Qualità della prestazione individuale resa
- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;

Risultati conseguiti

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza;
- Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione;
- Capacità di svolgere le mansioni affidate.

PROGRESSIONE ECONOMICA B1-B2, B3G-B4G, C1-C2

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Esperienza Acquisita

- Attività prestata in posizione professionale riferibile al medesimo percorso economico interno alla categoria.

PROGRESSIONE ECONOMICA B2E-B3E, B3E-B4E, B4E-B5E, B4G-B5G, C2-C3

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale ed esperienza acquisita.

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving.

Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, realizzazione progetti e programmi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

PROGRESSIONE ECONOMICA B5E-B6E, B5G-B6G, C3-C4, D1E-D2E, D2E-D3E, D3E-D4E, D4E-D5E, D3G-D4G, D4G-D5G

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di iniziativa personale;
- Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione.

Qualità della Prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

Risultati conseguiti

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi;
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità.

Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Le schede relative ad ogni progressione economica all'interno di tutte le categorie, con i valori di ponderazione degli elementi di valutazione di cui sopra in esse contenuti, sono quelle allegate al presente contratto.

Tali schede saranno compilate dai dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario ed opportuno.

A tal fine la valutazione è annuale. Avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che avranno riportato una valutazione media pari a 65/100 o equivalente.

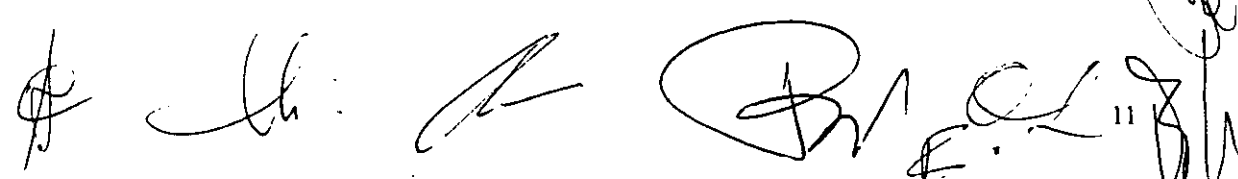
Il procedimento per la valutazione annuale dei singoli dipendenti sulle apposite schede compilate dai dirigenti si compone delle seguenti fasi:

- a) Valutazione provvisoria che, se positiva, si tramuta direttamente in valutazione definitiva, la quale dà titolo ad essere utilmente collocato nelle graduatorie annuali di Ente per ciascun percorso economico.
- b) In caso contrario seguiranno le fasi qui di seguito indicate:

- Comunicazione della valutazione provvisoria non positiva al dipendente interessato.
- Acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato con facoltà da parte di quest'ultimo di farsi assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia anche esterna all'ente.
- Formalizzazione della valutazione e comunicazione al dipendente interessato.
- Nel caso in cui il Dirigente confermi la valutazione non positiva, il dipendente interessato, potrà sottoporre le valutazioni allo specifico esame della Conferenza dei Dirigenti che potrà proporre una revisione della stessa al Dirigente preposto.
- Il Dirigente tenendo conto delle motivazioni espresse nello specifico caso dalla Conferenza dei Dirigenti, esprime la valutazione definitiva.

Al termine di ogni valutazione annuale ciascuna delle parti può chiedere una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermo restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Le progressioni orizzontali avverranno:



1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale effetto dal contratto decentrato e nel rispetto del limite del costo delle progressioni orizzontali distinto per percorso economico, così determinato per ciascun anno di riferimento:

- individuazione del numero di progressioni orizzontali teoricamente effettuabili per ciascun percorso economico alla data del 31 dicembre di ciascun anno e determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi per percorso economico;
- determinazione della percentuale di riparto delle risorse da destinare a ciascun percorso economico dividendo il costo di ciascun percorso economico calcolato con le modalità di cui sopra per l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per progressioni orizzontali nell'anno di riferimento.

2) Nel rispetto dei limiti fissati dal comma 2 dell'art. 16 CCNL del 1.04.1999, qualora nell'anno di riferimento non sia stata data applicazione all'art. 5 comma 6 del CCNL del 5.10.2001;

3) Attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di Ente per ciascun percorso economico. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

In considerazione del fatto che potrebbero emergere difformità applicative nei criteri di valutazione; la Conferenza dei Dirigenti procederà alla formazione delle graduatorie dopo la verifica delle valutazioni.

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente del Settore Affari Generali e Organizzazione.

La somma non attribuita nell'anno di riferimento costituirà aumento della somma prevista per le progressioni orizzontali dell'anno successivo.

La destinazione di eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2005 (al 31.12.2005) e successivi, sarà oggetto di contrattazione annuale fra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale.

Alle valutazioni per le progressioni orizzontali saranno ammessi i dipendenti con una anzianità di effettivo servizio di ruolo nell'ente di appartenenza di almeno anni uno nella categoria giuridica di riferimento per il percorso economico, posseduta alla data del 31 dicembre di ciascun anno. L'anzianità è calcolata con riferimento alla predetta data e la decorrenza economica ha effetto dal 1° gennaio dell'anno a quello cui si riferisce la valutazione.

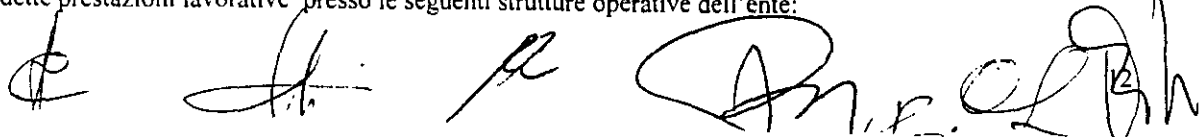
Art. 15

ART. 37 DEL CCNL DEL 14-09.2000 – “PRESTAZIONI LAVORATIVE CHE COMPORTANO DIRETTA E CONTINUA ESPOSIZIONE A RISCHIO” (DEL. G.C. N. 168/2002).

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale sono quelle di seguito individuate:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori o spazzatrici meccaniche.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame o bitume, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani o alla rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di ogni dimensione;
- e) Attività di manutenzione della rete fognaria, acquedotto, pubblica illuminazione, metano e agli impianti di depurazione per il trattamento delle acque.

Il presente articolo, si applica al personale del Comune di Montevarchi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A, B e C e nei profili professionali sotto elencati, che effettua le suddette prestazioni lavorative presso le seguenti strutture operative dell'ente:



CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	STRUTTURE OPERATIVE INTERESSATE
A	Operatore add. Servizi Vari	U.O. Segnaletica Stradale, U.O. Manutenzione, U.O. Acquedotto-Illuminazione-Fognature, U.O. Gas Metano, U.O. Nettezza Urbana, U.O. Attività Cimiteriali, U.O. Servizi Scolastici, U.O. Mense Scolastiche
B	Esecutore add. Servizi Vari	
B	Esecutore add. Igiene Urbana	
B	Esecutore Cuciniere	
B3	Coll. Prof.le Idraulico	
B3	Coll. Prof.le Elettricista	
B3	Coll. Prof.le Autista Meccanico Serv. Scolas.	
B3	Coll. Prof.le Autista Meccanico Serv. Tecnici	
B3	Coll. Prof.le Lav. Murari Strad. e Fognature	
B3	Coll. Prof.le add. Conduzione Impianti S.P.A.	
B3	Coll. Prof.le Capo Cuoco	
B3	Coll. Prof.le add. Servizi Cimiteriali	
B3	Coll. Prof.le add. Segnaletica Stradale	
C	Istruttore Capo Squadra	
C	Istruttore Capo Cuoco	

L'individuazione del personale che effettua prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ai sensi del presente articolo, sarà effettuata dai dirigenti dei settori interessati, sentiti i responsabili dei servizi.

ART. 16

ART 36 CCNL DEL 14.09.2000 - "CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' MANEGGIO VALORI" (DEL G.C. N. 168/2002).

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera determinata secondo i seguenti criteri:

Valore medio annuo	indennità giornaliera
da € 4.131 a € 8.263,99	€ 0,52
da € 8.264 a € 16.527	€ 1,03
oltre € 16.527	€ 1,55

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

A tal fine i responsabili dei servizi interessati, produrranno mensilmente all'ufficio personale, apposito prospetto riepilogativo, nel quale dovranno essere evidenziati i nominativi dei dipendenti che nel mese di riferimento sono stati adibiti a maneggio di valori di cassa, con a fianco il numero delle giornate di effettiva adibizione.

Le posizioni lavorative che comportano in via continuativa maneggio valori di cassa già individuate sono quelle relative ai responsabili di cassa presso i servizi economato, anagrafe e vigili urbani.

I dirigenti interessati, su proposta del responsabile competente, individueranno fra il personale assegnato ai suddetti servizi, i dipendenti ai quali affidare, la responsabilità di cassa giornaliera.

Nel caso di individuazione di più dipendenti all'interno di uno stesso servizio, la responsabilità di cassa sarà affidata adottando un equanime criterio di rotazione fra i dipendenti interessati in modo tale da garantire l'unicità giornaliera di detta figura.

ART. 17

ART. 38 BIS DEL CCNL DEL 14.09.2000 - "BANCA DELLE ORE" (DEL G.C. N. 168/2002)

Ai sensi dell'art. 38 bis del C.C.N.L. del 14.09.2000 è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'ente.

13

Nella banca delle ore confluiscono a richiesta specifica del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario preventivamente e debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo massimo di n. 36 ore per ciascun dipendente. Le ore accantonate secondo le predette modalità, potranno essere retribuite od utilizzate per recuperi compensativi equivalenti a scelta del dipendente, entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Ai fini della quantificazione del limite massimo di cui sopra, verranno conteggiate le prime 36 ore sulle quali il dipendente eserciterà il diritto di opzione per l'accantonamento, mediante timbratura del badge con apposito codice.

Il valore economico delle ore complessivamente accantonate nel corso dell'anno da tutti i dipendenti, calcolato ai sensi dell'art. 38 comma 4 del C.C.N.L. del 14.09.2001, sommato a quello delle ore di lavoro straordinario poste in liquidazione nello stesso anno, non potrà comunque superare l'ammontare delle risorse previste nel fondo di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 1.04.1999 per il lavoro straordinario.

Per ciascun dipendente, il numero delle ore di lavoro straordinario accantonate nel corso dell'anno sommato a quello delle ore liquidate è soggetto al limite individuale di cui all'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, fatto salvo quanto previsto dall'art. 38 comma 3 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

A fini del rispetto dei limiti di cui sopra, sarà effettuato dall'ufficio personale un monitoraggio periodico del quale saranno informati i dirigenti e le R.S.U. aziendali in appositi incontri da effettuarsi di norma entro il 31 maggio dell'anno di riferimento.

Nel caso in cui, il lavoratore richieda il pagamento delle ore già accantonate, la misura oraria è determinata dalla misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52 lettera b) del C.C.N.L. del 14.09.2000 incrementata del rateo della 13^a mensilità.

ART. 18

ART. 5 CCNL DEL 05.10.2001 – "DISCIPLINA ATTUATIVA DELL'ART. 16 DEL CCNL DEL 1.04.1999

Ai fini dell'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 05.10.2001, per l'anno 2002 si stabilisce quanto segue:

- 1) Di determinare ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lettera d) del CCNL del 5.10.2001 del personale dipendente delle Regioni-Autonomie Locali, la percentuale minima di conseguimento degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G 2002 nel valore del 60%.
- 2) Di terminare ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 comma 6 del CCNL del 5.10.2001 del personale dipendente delle Regioni-Autonomie Locali, i valori minimi degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 4 del medesimo articolo, con le seguenti modalità:
 - a) In termini statici: la differenza fra la somma della media degli indicatori A e B di cui all'allegato 1 al CCNL 5.10.2001 riferita al biennio 2001-2002 e la somma della media degli indicatori C e D riferita al medesimo biennio non deve essere inferiore al valore minimo di 83,40%;
 - b) In termini dinamici: la variazione percentuale dei valori medi dei singoli indicatori (A, B, C e D) di cui all'allegato 1 al CCNL 5.10.2001 calcolati sul biennio 2001-2002 confrontati con i valori medi degli stessi indicatori calcolati sul biennio 1999-2000 deve rispettare i limiti di variazione indicati nella seguente tabella:

TIPOLOGIA INDICATORI	VALORE MEDIO CONCORDATO DEGLI INDICATORI DINAMICI RIFERITO AL BIENNIO 2001-2002	VALORE MEDIO ACCERTATO DEGLI INDICATORI DINAMICI RIFERITO AL BIENNIO 1999-2000	LIMITI DI VARIAZIONE PERCENTUALE DI CUI ALL'ART. 5 C. 4 LETT. b) DA RISPETTARE
Autonomia finanziaria	79,5%	81,7%	maggiore di - 2,2%
Autonomia tributaria	29,3%	30,5%	maggiore di - 1,2%
Incidenza spese personale su entrate correnti	21,1%	21,5%	Minore di - 0,4%
Incidenza interessi su entrate correnti	4,9%	5,5%	Minore di - 0,6%

- 3) In caso di accertamento positivo del rispetto della percentuale e dei limiti predeterminati per l'anno 2002 secondo le modalità indicate nei punti 1) e 2) del presente articolo - da effettuarsi al momento dell'approvazione del conto consuntivo 2002 - l'ente incrementerà, fatti salvi i limiti consentiti dalla effettiva capacità di bilancio e compatibilmente con la disciplina contrattuale allora vigente, le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.04.1999

14

relative all'anno 2003, fino ad assicurare almeno un fondo complessivo pari ad € 424.876, al netto delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL del 01.04.1999.

- 4) Dall'anno 2003, i valori minimi degli indicatori statici e dinamici saranno stabiliti annualmente in sede di contrattazione decentrata.

pv

g

A

Muy

f

W

~~g~~

g

~~g~~

~~g~~

h

BR. C. L. 15

Allegato 1 al contratto decentrato del _____

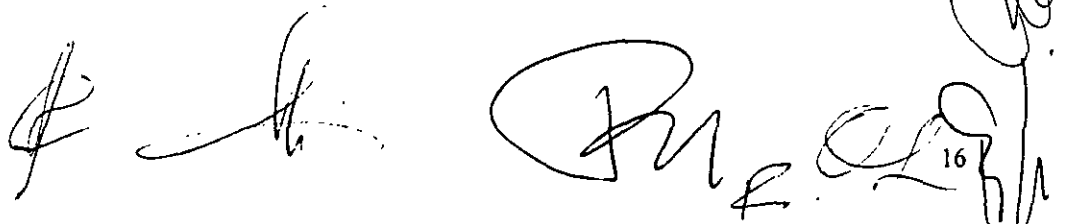
		Anno 2002	Anno 2003
ART. 15	Fondo complessivo Politiche Risorse umane e produttività	€ 404.560 (£. 783.338.000)	€ 476.521 (£. 922.674.000)
	Somme non utilizzate nell'esercizio finanziario dell'anno precedente (17/c. 5)	€ 45.831 (£. 88.742.000)	
<input type="checkbox"/>	Disponibilità complessiva fondo	€ 450.391 (£. 872.080.000)	€ 476.521 (£. 922.674.000)

<input type="checkbox"/>	Fondo per corrispondere incrementi retributivi per progressione di categoria (17/b)		
	- risorse già destinate per progressioni anno precedente	€ 135.390 (£. 262.151.000)	€ 135.390 (£. 262.151.000)
	- risorse disponibili per progressioni orizzontali	€ 9.218 (£. 17.849.000)	€ 9.218 (£. 17.849.000)
	Totale fondo 1	€ 144.608 (£. 280.000.000)	€ 144.608 (£. 280.000.000)

<input type="checkbox"/>	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato (17/c)		
	n. 18 posizioni organizzative (indennità di posizione e di risultato)	€ 123.950 (£. 240.000.000)	€ 123.950 (£. 240.000.000)
	Indennità 1.500.000 personale ex 8 [^] Q.F. non investito di incarico di posizione	€ 775 (£. 1.500.000)	€ 775 (£. 1.500.000)
	Totale fondo 2	€ 124.725 (£. 241.500.000)	€ 124.725 (£. 241.500.000)

<input type="checkbox"/>	Risorse per altre finalità		
	di cui:		
	Produttività (17a)	€ 36.152 (£. 70.000.000)	€ 35.044 (£. 67.854.000)
	Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario (17/d)	€ 54.744 (£. 106.000.000)	€ 54.744 (£. 106.000.000)
	Indennità per condizioni particolarmente disagiate cat. A, B, C (17/e) Art. 31 C.C.N.L. 14.09.2000	€ 38.001 (£. 73.580.000)	€ 34.251 (£. 66.320.000)
	Indennità per specifiche responsabilità cat. B, C, D (17/f)	€ 26.339 (£. 51.000.000)	€ 31.503 (£. 61.000.000)
	Incentivi per specifiche attività previste da leggi (17/g)	€ 25.823 (£. 50.000.000)	€ 51.646 (£. 100.000.000)
	Totale fondo 3	€ 181.059 (£. 350.580.000)	€ 207.188 (£. 401.174.000)

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE		€ 450.391 (£. 872.080.000)	€ 476.521 (£. 922.674.000)
----------------------------	--	-------------------------------	-------------------------------



ALLEGATO 2

Criteri per la valutazione dei progetti e dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi

PROGETTI OBIETTIVO

Finalità e principi

I Progetti dovranno interessare, di volta in volta, il personale del settore individuato dal Dirigente responsabile in ragione delle competenze specifiche richieste. Il personale sarà individuato, comunque, tenendo conto di criteri di rotazione ed assicurando la preventiva necessaria informazione a tutto il personale del settore.

I progetti sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale.

Gli obiettivi da raggiungere possono essere di tipo qualitativo o quantitativo ma, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti potranno riguardare anche personale di diversi Settori; in tal caso verranno utilizzati i fondi a disposizione dei Settori interessati in misura proporzionale rispetto al personale coinvolto nel progetto.

Pianificazione

I Dirigenti, entro il _____, provvederanno a pianificare tutti i progetti obiettivo relativi ai loro Settori entro i limiti del budget loro assegnato.

A tale scopo dovranno compilare la SCHEDA 1, nella quale dovrà essere evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto
- Gli obiettivi di miglioramento quali - quantitativi (benefici)
- Personale coinvolto (nomi)
- Tempi di realizzazione complessivi
- Valutazione qualitativa del progetto (*)
- Valore economico del progetto

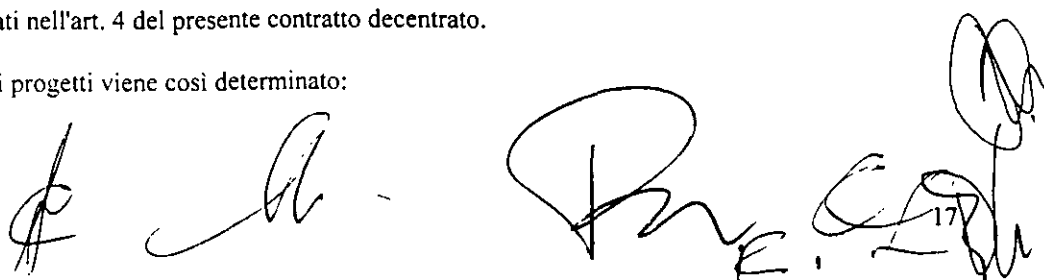
(*) La valutazione qualitativa del progetto, è finalizzata alla determinazione da parte del dirigente, del valore economico del progetto e si esprime attraverso la compilazione di un'ulteriore prospetto, la SCHEDA 2, così articolata:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO SPECIFICO
A) COMPLESSITA' <ul style="list-style-type: none">• Urgenza• Competenze tecniche richieste• Livello/integrazione/coordinamento/lavoro di gruppo• Autonomia decisionale/creatività richiesta• Innovabilità /responsabilità• Strumentazione (tecnologie richieste)	60%
B) COSTO PER MANCATA REALIZZAZIONE <ul style="list-style-type: none">• Disservizio• Danno d'immagine• Costi di eventuali collaborazioni esterne	40%

Il Dirigente valuterà ogni singolo parametro in scala da 1 a 100, la loro media costituirà il valore di ciascun elemento di valutazione (A e B) che verrà moltiplicato per il relativo peso specifico; la somma dei prodotti così ottenuti costituirà il valore qualitativo del progetto, che potrà avere pertanto un punteggio minimo teorico di 100 punti ed un punteggio massimo teorico di 10.000 punti.

Nella scheda dovranno essere indicati i criteri di valutazione del rendimento dei lavoratori, sulla base degli elementi valutativi analiticamente indicati nell'art. 4 del presente contratto decentrato.

Il valore economico dei singoli progetti viene così determinato:





COMUNE DI MONTEVARCHI
PROGETTO OBIETTIVO

SCHEDA 2

Descrizione sintetica del progetto: _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	FATTORI	SCHEMA DI VALUTAZIONE				PUNTEGGIO FATTORI	MEDIA DEI FATTORI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO PONDERATO
		Bassa 0 - 40	Media 41 - 80	Elevata 81 - 100					
A) COMPLESSITA'	URGENZA	Bassa 0 - 40	Media 41 - 80	Elevata 81 - 100					
	COMPETENZA TECNICA	Elementare 0 - 25	Di base 26 - 50	Qualificata 51 - 75	Alta Specializ 76 - 100				
	INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO	Apporto individuale 0 - 35	Integrazione media 36 - 70	Integrazione massima 71 - 100					
	AUTONOMIA E CREATIVITA'	Istruzioni dettagliate 0 - 25	Routine 26 - 50	Esperienza consolidata 51 - 80	Autonomia operativa 81 - 100				
	INNOVATIVITA'	Incremento qualità 0 - 20	Sviluppo qualità 21 - 40	Innovazione radicale 41 - 50			60		
	RESPONSABILITA'	Disagio limitato 0 - 20	Disagio a singoli utenti 21 - 40	Disagio a livello generale 41 - 50					
	STRUMENTAZIONE RICHIESTA	Elementare: PC, terminale, macchina per ufficio 0 - 30	Media: videoscrittura posta elettronica, data base 31 - 80	Elevata: elab. Grafica, CAD, foglio elettronico evoluto 81 - 100					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

B) COSTO MANCAT A REALIZZAZIONE	DISSERVIZIO	Lievi disagi 0 - 10	Disagi a singoli utenti (esterni/interni) 11 - 45	Disagi a livello generale 46 - 89	Disagi gravi a livello generale 81 - 100				
	DANNO IMMAGINE AMMINISTRATIVE	Basso 0 - 40	Medio: recuperabile nel breve periodo 41 - 80	Rilevante: difficilmente recuperabile 81 - 100			40		
	COSTO EVENTUALI COLLABORAZIONI ESTERNE	Questo parametro va valutato solo nel caso in cui sia realisticamente possibile una comparazione di costi. Nell'eventualità di non utilizzo, la media va fatta sui restanti due fattori							
		Costo più basso 0 - 10	Costi in linea 11 - 70	Costo più alto 71 - 100					

Data _____

Firma del Dirigente _____

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI MONTEVARCHI
SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

SCHEDA N. 3

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTI OBIETTIVO

SETTORE / SERVIZIO _____

PROGETTO OBIETTIVO _____

RESPONSABILE DEL PROGETTO _____

NOME E COGNOME	APPORTO QUANTITATIVO (20%)	CATEGORIA (10%)	RENDIMENTO (70%)	TOTALE

Montevarchi _____

Il Dirigente _____

A

[Signature]

[Signature]

9W

46

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI MONTEVARCHI
SCHEMA VALUTATIVA APPORTO QUALITATIVO
INDIVIDUALE PROGETTO OBIETTIVO

DESCRIZIONE DEL PROGETTO _____

COGNOME E NOME _____

CATEGORIA _____

PROFILO PROFESSIONALE _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO MASSIMO ELEMENTI VALUTAZIONE	PUNTEGGI ASSEGNABILI	PUNTI ASSEGNATI
Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute		Minima Rilevante Elevata	
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi		Minima Rilevante Elevata	
Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni		Minima Rilevante Elevata	
Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi		Minima Rilevante Elevata	
Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo		Minima Rilevante Elevata	
Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi		Minima Rilevante Elevata	
Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati		Minima Rilevante Elevata	
Capacità di iniziativa personale		Minima Rilevante Elevata	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione		Minima Rilevante Elevata	
TOTALE PUNTI	100		

[Handwritten signatures and initials]

Comune di Montevarchi

SCHEDA VALUTATIVA

Metodologia

Progr. A1-A2 A2-A3 A3-A4

100,00

A1-A2 A2-A3 A3-A4

40,00

Esperienza Acquisita

- 40,00 Attività Prestata stessa cat. Mansioni afferenti
 0,2 Punti ogni mese

30,00

Qualità della prestazione individuale resa

- 15,00 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni
 5,00 minimo
 10,00 rilevante
 15,00 elevato

- 15,00 Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti org
 5,00 minima
 10,00 rilevante
 15,00 elevata

30,00

Risultati conseguiti

- 10,00 Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza
 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

- 10,00 Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione
 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

- 10,00 Capacità di svolgere le mansioni affidate
 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

Handwritten signatures and initials:
A, G, W, F, B, S, L, M, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z

Comune di Montevarchi

SCHEMA VALUTATIVA

Metodologia

Progr. B2E-B3E B3E-B4E B4E-B5E B4G-B5G C2-C3

100,00

B2E-B3E B3E-B4E B4E-B5E B4G-B5G C2-C3

30,00

Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale e esperienza acquisita

- 15,00 Capacità di autonomia funzionale nell'ambito delle istruzioni o direttive di massima ricevute
- 5,00 Minima
 - 10,00 Rilevante
 - 15,00 Elevata

15,00 Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi

- 5,00 Minimo
- 10,00 Rilevante
- 15,00 Elevata

40,00

Qualità della prestazione individuale resa

10,00 Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

- 4,00 minima
- 7,00 rilevante
- 10,00 elevata

10,00 Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo

- 4,00 minima
- 7,00 rilevante
- 10,00 elevata

10,00 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni

- 4,00 minimo
- 7,00 rilevante
- 10,00 elevato

10,00 Capacità di adattamento operativo nell'ambito d'intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi

- 4,00 minimo
- 7,00 rilevante
- 10,00 elevato

20,00

Risultati conseguiti

20,00 Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, realizzazione progetti e programmi

- 8,00 minimo
- 14,00 rilevante
- 20,00 elevato

10,00

Impegno profuso

10,00 Grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati

- 4,00 minimo
- 7,00 rilevante
- 10,00 elevato

[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several initials and signatures at the bottom right.]

Metodologia**Progr. B1-B2 B3G-B4G C1-C2****100,00****B1-B2 B3G-B4G C1-C2****20,00****Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale****10,00** Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00 Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

40,00**Qualità della prestazione individuale resa****10,00** Capacità di adattamento operativo nell'ambito d'intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00 Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni

- 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

10,00 Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00**Risultati conseguiti****10,00** Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione

- 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

10,00**Impegno profuso****10,00** Grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati

- 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

20,00**Esperienza acquisita****20,00** Attività prestata in posizione professionale riferibile al medesimo percorso economico interno alla categoria

- 0,2 punti ogni mese

Metodologia**Progr. B5E-B6E B5G-B6G C3-C4 D1E-D5E D3G-D5G****100,00****B5E-B6E B5G-B6G C3-C4 D1E-D5E D3G-D5G****30,00****Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale****15,00** Capacità d'iniziativa personale

- 5,00 minima
 10,00 rilevante
 15,00 elevata

15,00 Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione

- 5,00 minima
 10,00 rilevante
 15,00 elevata

30,00**Qualità della prestazione individuale resa****10,00** Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta ai problem solving

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00 Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo

- 4,00 minima
 7,00 rilevante
 10,00 elevata

10,00 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni

- 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

30,00**Risultati conseguiti****15,00** Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi

- 5,00 minimo
 10,00 rilevante
 15,00 elevato

15,00 Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità

- 5,00 minima
 10,00 rilevante
 15,00 elevata

10,00**Impegno profuso****10,00** Grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati

- 4,00 minimo
 7,00 rilevante
 10,00 elevato

Handwritten signatures and initials are present on the right side and bottom of the page. On the right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'M. M.' and another 'GW'. At the bottom, there are large, stylized signatures, possibly 'M. M.' and 'B.', along with other initials.